

洞爺湖町職員 人材育成基本方針

令和3年3月改定

洞爺湖町

目 次

第1章 人材育成基本方針改定の背景と考え方

- 1 人材育成基本方針改定の背景
- 2 これまでの人材育成の振り返り
- 3 改定の方向性
- 4 人材育成方針の位置づけ
- 5 人材育成基本方針 体系図

第2章 洞爺湖町の求める人材像

第3章 人事管理からのアプローチ

- 1 人事管理の基本目標
- 2 今後の取り組み

第4章 職員研修からのアプローチ

- 1 職員研修の基本目標
- 2 今後の取り組み

第1章 人材育成基本方針作成の背景と考え方

1 人材育成基本方針改定の背景

洞爺湖町職員人材育成基本方針は、平成22年に策定後、人事評価制度導入に係る見直しを行い、10年間の経過している。この間、職員数の大幅な減少や退職者と新規採用者による入れ替えもあり、今後の人材育成を行う上での取組み内容に見直しの必要が生じているため、同方針の改定を行うものとする。

2 これまでの人材育成の振り返り

合併後、職員人材育成の成果としては、4つの「求める人材像」を掲げたことによる目指す育成の指標が定められ、人事評価や職員研修において活用が出来た。

具体的な取組み事項については、人材の確保、人事評価制度の導入や職場内外の研修の実施など一定の成果を上げているが、一方では多くの中途退職者が出るなど、働きやすい職場、働き続けられる職場環境といった働き方全般への課題は残されている。

3 改定の方向性

職員の人材育成は長期的な視点に立って取り組むことが必要であり、結果がすぐに表れるものではない。よって、今回の改定に当たっても4つの「求める人材像」や基本的な理念は従来どおりとし、これまでの取組みの中で課題とされたことも含め、「職員の気付きから自学へ」結びつく人材育成の具体的な取組み事項について、現状に応じたものに見直すこととする。

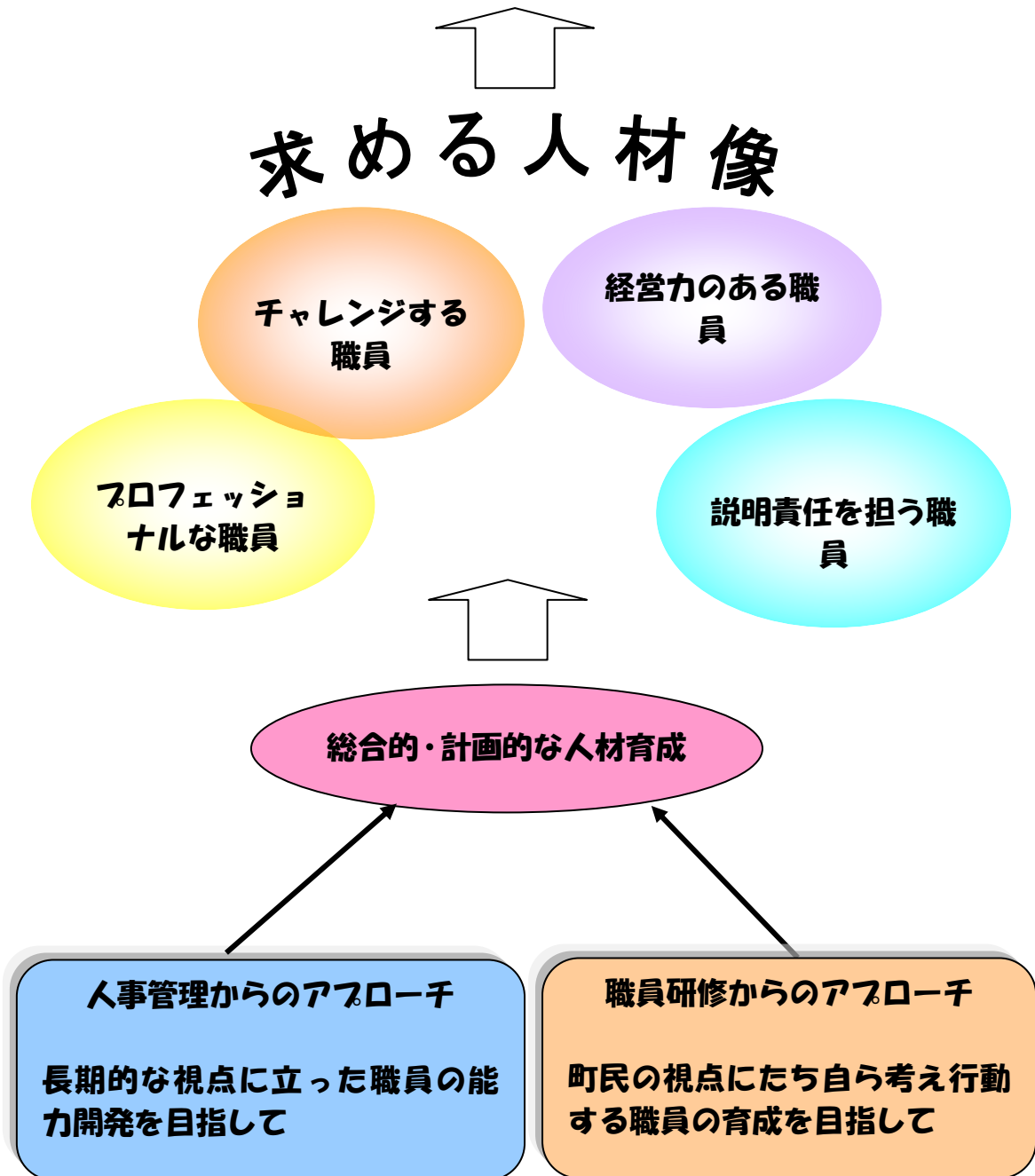
4 人材育成方針の位置づけ

洞爺湖町職員の人事施策に関する基本方針の4つの対策の柱である「人材の確保と育成」の施策の一つとして位置づける。

5 人材育成基本方針 体系図

～洞爺湖町まちづくり総合計画～

- 基本理念
 - ☆交流・連携による活力づくり
 - ☆安全・健康・環境を重視した暮らしづくり
 - ☆協働・自立のまちづくり
- 将来像
〔湖海と火山と緑の大地が結びあい元気をつくる交流のまち〕



第2章 洞爺湖町の求める人材像

湖海と火山と緑の大地が結びあい元気をつくる交流のまち洞爺湖町を目指し、「洞爺湖町まちづくり総合計画」の基本理念や目標を実現するため、基本方針では求める人材像として次に掲げる職員の育成を行います。

チャレンジする職員

チャレンジする職員は、常に新たな課題に挑戦し、自らの可能性を切り開いていく職員。

プロフェッショナルな職員

複雑化、高度化する行政課題に対応する職員は、法令遵守を基本に町民感覚を大切にし、個々の分野に習熟し、高度な専門知識を備えるとともに、プロ意識・プロ思考を持った職員。

経営力のある職員

部下の個性に合わせて方法を工夫し、その資質を向上させることで組織の総合力を高め、目的達成に向けて組織をマネジメントする職員。

説明責任を担う職員

地方分権の時代を担う職員は、自立した政策自治体を目指して、自らの責任で自らの政策を立案、実施し、説明責任を果たし、町民と共に歩む職員。

「求める人材像」に基づいて各階層に期待される役割は次のとおりです。

階 層	役 割
部 長	<p>各部門の最高責任者 町政の長期的展望にたち、政策ビジョンや方針を打ち出し、統率力を発揮し組織の管理運営を行う。</p>
課 長	<p>課の責任者 課の目標・課題を明確にし、組織の力を最大に発揮させ施策を実現。計画的な職員の指導育成を行い組織の活性化と職場づくりに取り組む。</p>
課長補佐	<p>所属事務の管理者 課長業務を代行・補佐し、所管事務の円滑な遂行と所属の目標達成に向け政策立案を行う。部下の能力を把握し効果的に指導する。</p>
係 長	<p>一般職員の監督者 上司の指示のもとリーダーとして係内をまとめ、課の課題に対し具体的な施策を立案・実行し業務の円滑な遂行を行うとともに、部下の能力を把握し効果的に指導する。</p>
主 任	<p>日常業務の自立的遂行者 高度な知識・技術を基に、常に問題意識を持ち、改善や創意工夫し積極的に担当業務を遂行する。 所属の課題に対する政策・施策の企画立案に参画する。</p>
主 事	<p>日常業務の遂行者 担当事務を正確に効率的に遂行する。 町職員としての責務を自覚し自己啓発に努める。</p>

第3章 人事管理からのアプローチ

1 人事管理の基本目標

「長期的な視点に立った職員の能力開発を目指して」

人材の確保の視点

多くの優秀な人材に試験を受けてもらう「募集」と、いかにして優秀な人材を選ぶかの「試験」という2つの視点により、人材の確保に取り組んでいく。

人材の育成の視点

多くの行政ニーズに臨機応変に対応し、求める職員像となるために、業務において足りない能力、行動に自ら気づき、自ら克服することができる「キッカケ」に繋げる視点により、人材の育成に取り組んでいく。

職員の健康管理の視点

働きやすい職場、働きつづけられる職場に向け、職員個々の仕事とプライベートの充実を両立をめざし、ライフワークバランスのとれた、職場環境の構築に取り組んで行く。

2 今後の取り組み

前段の基本目標を達成するため、次の取り組みを実施する。

目 標	取り組み事項	取り組み内容
人材の確保	しごとのPR	① 多様な年齢層や役職者からの仕事内容、やりがい、社会人生活など、受験者が採用後、どのような生活形態となるのか、イメージできるようなパンフレット、動画を作成し、ユーチューブ、SNSなどで発信 ② 地元中高生に役場の仕事を理解してもらい、将来の職業選択に含めて頂けるようインターンシップを活用する
	柔軟受験体制の構築	① 都市部での採用試験の実施 ② 国との連携（就職氷河期世代） ③ 新たな試験方法の検証（SPI 試験・オンライン試験など）
	学校等との連携	① 大学での就職セミナーの実施（卒業生によるプレゼンテーションの実施） ② 就職イベントへの積極的な参加 ③ 信頼関係の構築による優秀な生徒の推薦（一般職、専門職）
	人物重視の採用試験	① 面接者の研修受講 ② 面接評価基準の作成 ③ 事前人物評価の実施

目 標	取り組み事項	取り組み内容
人材の育成	計画的な人事異動	長期的な視野で職員の適性を考慮した人事配置を行うため、異動年数や部署並びに自己申告制を含めた人事異動の指針を策定する。
	女性職員の登用	女性職員を指導的地位に登用するため、特に新規採用時にはこれまで女性職員が配属されていない部署にも積極的に配置し職域を拡大する。
	人事評価を活用した育成の推進	人事評価制度を通じて職員とのコミュニケーションを図りつつ、職員個々の特性に合せ「強みを伸ばし」「弱みを克服する」、気づきから自学に繋がる育成を行う。
	分限処分の実施	人事評価結果に応じた成績不良者の改善措置を講じても、なお改善されない場合について、国の指針に準拠した分限処分の適用基準を作成する。
職員の健康管理	働きやすい職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ① 仕事と生活の両立（子育て、介護等を行う職員への支援など） ② 長時間労働対策（時間外勤務の削減、柔軟な勤務形態など） ③ ハラスメント対策（一般職・管理監督者への研修受講、啓発など） ④ ハラスメントを組織として発生させない対策（相談窓口、認定機関の設置、厳正な処分など） ⑤ 職場内コミュニケーションの確立（ミーティング、体制づくり）

第4章 職員研修からのアプローチ

1 職員研修の基本目標

「町民の視点に立ち自ら考え行動する職員の育成を目指して」

専門能力

ますます高度化、複雑化する自治体の業務に対応するため、高い専門知識、専門能力及び情報管理能力を有する職員の育成を行う。

政策形成能力

時代とともに変化し、多様化していく住民ニーズを的確に把握し課題を設定する能力、解決策を立案する能力などが必要であり、特に分権化の進展に対応するため、政策形成能力を有する職員を育成する。

経営感覚

自治体は、経営体であることの視点に立ち、町民との協働をはじめとする地域資源を有効活用し、常にコスト意識、スピード感覚、危機管理意識を持って行政経営（マネジメント）に当たる経営感覚を有する職員を育成する。

対人能力

限られた資源の中で、種々の施策を推進していくためには、町民と行政とが良好なパートナーシップを形成し、相互理解を深めていくことが不可欠である。そのためには、町民との対話、折衝を通じて理解、合意を形成していく能力を有する職員を育成する。

2 今後の取り組み

前段の基本目標を達成するため、次の取り組みを実施する。

目 標	取り組み事項	取り組み内容
職員研修	自己研修支援	① 職務上有用と認められる国家資格取得に対する支援をする。 ② 自己啓発のための通信教育への支援 ③ 施策や業務改善など職員提案制度に基づく自主研究活動への支援をする。
	職場研修	① 職場の活性化を図るため主要課題や目標などをテーマに職場ミーティングや講演会を実施する。
	職場外研修	① 役職や職務に応じた研修機会の付与 ② 成績不良者の改善措置に向けた研修（職場内外）の実施 ③ 市町村アカデミー等への派遣を行う。
	派遣研修	① 北海道や広域連合等に派遣を行う。 ② 民間への派遣研修を実施する。
	研修効果の活用	① 研修終了後にアンケートの実施 ② 研修成果を発表する機会の設定

3 研修計画

自己研修、職場研修、職場外研修の研修内容や受講人数の詳細については、別に定める「洞爺湖町職員研修計画」に基づき実施する。